

特例子会社の福祉経営に関する考察

- 障害者雇用拡大へ向けた経営上の課題 -

Study on Social Service Management of Special Subsidiary Company for the Disabled

- Management towards Disabled People Employment Expansion in Company -

東海学園大学

島田 肇

Hajime Shimada

三宅 章介

Akiyuki Miyake

目次

．はじめに	．考察
．研究方法	1．子会社の事業状態と子会
1．調査対象と調査方法	社の特性
2．調査内容	2．障害者の就労環境
3．分析方法	3．障害者の受け入れ体制
．結果	
1．回答者の特性	．まとめとこれからの課題
2．子会社の特性	
子会社の事業状態及び	
子会社の特性	
障害者の就労環境	

．はじめに

障害者の自立が声高に叫ばれている昨今，福祉と雇用の連携によって障害者が経済的に自立しやすい環境を整備し，ひとりでも多くの障害者が雇用に結びつくような社会的支援の必要性が緊急にもとめられて来ている⁽¹⁾．しかし，まだ実際の障害者雇用の環境は十全に整備の方向へ向かっているとは言い難い．

本研究では，障害者雇用を目的とする特例子会社（以下「子会社」と言う）の障害者雇用の実態をアンケート調査から把握し，障害者の受け入れ環境の整備状況等を通して子会社の福祉経営課題を浮き彫りにすることを目的とする．

子会社の経営実態を把握した調査には，日本経営者団体連盟による『特例子会社の経営に関するアンケート調査』（平成10年2月）があり，子会社設立の上での課題に関する考察が

行われている。この調査が行われた時代的背景には、平成9年からの障害者雇用促進法の改正による知的障害者の法定雇用率算定加入や一般民間企業の法定雇用率が1.6%から1.8%へと引き上げられたこと等があり、この調査によって一層の障害者雇用の拡大が図られることをねらいとしていた。しかし、この時点での雇用者側には、それまでと同様、障害者雇用には独自の努力姿勢でのぞむことのみがもてめられていた。

平成17年10月に成立した障害者自立支援法では、これまでより踏み込んだかたちでの障害者雇用対策が図られている。そこでは福祉と雇用の連携、あるいは労働行政側からの雇用施策の充実といった福祉と連帯感のある就労支援対策が障害者雇用の課題となった。

障害者雇用はこれまで、おもに雇用を推進する方向が特に強調され、障害者を就労の場へ送り出すことを大きな目標に置いてきたように思われる⁽²⁾。そのためそこでは、雇用に結びつくための技術の取得や心構えの習得、生活習慣の体得等がおもな支援の内容になっていた。しかし障害者を雇用する側である企業では、障害(者)にたいする理解やそのための体制づくり、あるいは施設環境の整備等がなかなか徹底せず、送り出す側と比べると障害者雇用ないしはその継続という点で不十分になりがちであった。このことは、障害者雇用という側面から見ると企業側の経営課題として捉えることができ、企業の法定雇用率を達成するためにも解決されなければならないところである。

そこで本研究では、今日の障害者雇用に向けての新たな方向性を背景として、障害者を雇用する側である企業(本稿では特例子会社)へのアンケート調査を実施した。そしてその調査を基に、障害者雇用とそのための子会社経営の視点から福祉経営上の課題について以下の3点を中心に考察を行った。子会社の事業状態及び子会社の特性、障害者の就業環境、

障害者の受け入れ体制、等である。これらの視点から障害者雇用を目的とする子会社の福祉経営に関する課題について考える。

．研究方法

1．調査対象と調査方法

本研究の調査対象は、2006年度現在、全国に存在する子会社(194社)(『障害者自立支援法資料集第11集』社会福祉法人 東京都社会福祉協議会、43-48)である。

調査の方法は、子会社の人事担当者にたいし、郵送によるアンケート用紙の送付とその回答の集計という方法で行った。アンケートへの記述は選択肢と自由記述方式である。調査期間は2006年7月末から同年8月末日までである。回収率は194社にたいして72社(37.11%)であった。

2．調査内容

アンケート調査の内容は、親会社・子会社の概要について(18問)、雇用している障害者の方達について(4問)、子会社が行った障害者を雇用する際の改善内容について(問6)、その他自由記述、という4つの柱立てによる質問内容である。

親会社・子会社の概要に関する項目では、「親会社の業種や資本金」、「従業員数」、「子会社の設立形態」、「親会社の子会社株式所有率」、「子会社の設立動機」、「子会社の資本金」、「近年の業績」、「親会社と子会社の障害者雇用率」、「子会社の業種」、「近年の景況感」、「2-3年後の経営見通し」、「売り上げに占める親会社からの受注率」、「子会社の経営上の課題」、「子会社の従業員数」、「助成金の利用率」、「親会社と子会社間の関係性」等に関する問を行った。

雇用している障害者の方達に関する項目では、「雇用している障害者が行っている仕事の内容」や「企業側の障害者への理解度」、「障害者にもとめる具体的な事柄（障害種別）」等、実際に就労している障害者にたいする企業側の対応状況に関する内容になっている。

子会社が行った障害者を雇用する際の改善内容に関する項目では、「障害者を雇用する際に行った企業側の改善点」、「社員教育等の障害者を受け入れる際の社員への対応」、「ジョブコーチや職業・生活支援センター等の障害者が継続して働いていけるような仕組みの利用」、「在宅就労の有無」等に関する内容である。

自由記述は、障害者雇用に際し行った工夫や検討項目に関する内容のものをもとめた。

3. 分析方法

子会社の経営で重要と考えられる項目を調査項目の中から絞り、単純集計とクロス集計による分析を行った。本稿の目的である、障害者雇用を前提とした子会社経営における課題の考察の視点から重要と考えられる項目として、まず 子会社の事業状態及び子会社の特性については、A-a. 子会社の業種、b. 資本金、c. 従業員数、d. 売り上げ、B. 子会社の設立形態、C. 子会社の設立動機、D. 子会社の近年の景況感、E. 今後の経営見通し、F. 子会社の経営上の課題、G. 助成金の利用等の項目、次に 実際に雇用した障害者の就労環境については、H. 障害者の仕事の内容、I. 障害者への就労上の配慮、J. 障害者にもとめる仕事上の課題、最後に 障害者を雇用する際の受け入れ体制については、K-a. 障害者を雇用する際の改善点、b. 社内教育、L. 障害（者）にたいする理解度、M. 障害者が働きやすい環境をつくる上での工夫、等の項目が分析の対象となった。

．結果

1. 回答者の特性

アンケートに回答を寄せた子会社の回答者特性は表-1 の通りである。

(表-1)

〔回答者〕		〔回答者〕		〔回答者〕		〔回答者〕		〔回答者〕	
顧問	1	取締役	8	人事部長	1	企画係長	2	不明	9
社長	6	総務部長	6	管理部長	3	統括責任者	1		
代表取締役	8	総務課長	5	業務推進部長	1	工場長	1		
専務取締役	2	業務部長	6	GM	2	主任	3		
常務取締役	1	業務課長	1	企画課長	1	一般社員	4		

アンケートの宛先は人事担当者であったが、実際にアンケートを記入した者は各子会社の役員や現場の責任者である場合が多かった。

2. 子会社の特性

子会社の事業状態及び子会社の特性

A-a. 子会社の業種は表-2 の通りである。

(表-2)

		会社	%
1	建設業	0	0.0
2	製造業	22	30.6
3	卸・小売業	0	0.0
4	運輸・通信業	1	1.4
5	金融・保険・不動産業	0	0.0
6	サービス業	32	44.4
7	その他	21	29.2
	合計	76	105.6

子会社の業種については複数回答で聞いた。最も多い職種は「サービス業」(44.4%・32社), 次いで「製造業」(30.6%・22社), 「その他」(29.2%・21社)の順になっている。「その他」の内訳は, 建設サービス業, 情報・社内メール業, 法人向け福利厚生事業, ビルメンテナンス業, 印刷業, 情報サービス業, 測量業, 人材派遣, 機械器具製造業, 銀行事務の請負, 等であった。

A-b. 子会社の資本金規模は表-3 の通りである

(表-3)

		会社	%
1	1000 万円以下	25	34.7
2	1001 万円以上 3000 万円以下	15	20.8
3	3001 万円以上 5000 万円以下	12	16.7
4	5001 万円以上	20	27.8
	合計	72	100.0

資本金「1,000 万円以下」が最も多く(34.7%・25社), 「5,000 万円以上」がそれに続いている(27.8%・20社)。以下「1,000-3,000 万円」(20.8%・15社), 「3,000-5,000 万円」(16.7%・12社)と続いている。子会社の資本金としては1,000 万円以下と5,000 万円以上と両極に別れていることがわかった。

A-c. 子会社の従業員数は表-4 の通りである。

(表-4)

		会社	%
1	10 人以下	9	12.5
2	11 ~ 30 人	29	40.3
3	31 ~ 50 人	15	20.8
4	51 ~ 100 人	14	19.4
5	101 人以上	5	6.9
	合計	72	100.0

従業員数は「11-30 人」が最も多く(40.3%・29社), 次いで「31-50 人」(20.8%・15社), 「51-100 人」(19.4%・14社)と続いている。回答を寄せた半数以上の子会社が正社員50 人以下のところであった。

A-d. 子会社の直近の売り上げは表-5 の通りである .

(表-5)

		会社	%
1	1000 万円未満	1	1.4
2	1000 万円以上 5000 万円未満	3	4.2
3	5000 万円以上 1 億円未満	8	11.1
4	1 億円以上 3 億円未満	16	22.2
5	3 億円以上 10 億円未満	28	38.9
6	10 億円以上	10	13.9
	回答不明・無回答	6	8.3
	合計	72	100.0

直近事業年度の売り上げでは「3 億円・10 億円」の売り上げを上げているところが最も多く (38.9%・28 社) , 「1 億円・3 億円」 (22.2%・16 社) がそれに続いている . 回答を寄せた子会社の中では 13.9% にあたる 10 社が 10 億円以上の売り上げをあげていた . 10 社の内訳は 6 社が製造業 , 残りは印刷・製本業が 1 社 , サービス業が 1 社 , その他が 2 社となっている .

B. 子会社の設立形態は表-6 の通りである .

(表-6)

		会社	%
1	株式会社	57	79.2
2	有限会社	4	5.6
3	第三セクター	11	15.3
	合計	72	100.0

子会社の多くは「株式会社」 (79.2%・57 社) であり , 「第三セクター」 (15.3%・11 社) や「有限会社」 (5.6%・4 社) は少ない

C. 子会社の設立動機は表-7 の通りである (複数回答) .

(表-7)

		会社	%
1	企業の社会的責任を果たす	64	88.9
2	法定雇用率を達成する	58	80.6
3	障害者の能力を積極的に生かす	35	48.6
4	障害者にとって働きやすい場所を確保する	48	66.7
5	行政機関等からの依頼	13	18.1
6	企業のイメージアップに貢献できる	18	25.0
7	施設や設備改善を行うことによるコストメリット	11	15.3
8	障害者の雇用管理するノウハウが蓄積、障害者の定着と雇用を拡大	17	23.6
9	人件費を抑えられる	0	0.0
	回答不明・無回答	1	1.4
	合計	265	368.1

子会社を設立しようと考えた動機で最も多いのは「企業の社会的責任を果たすため」(88,9%・64社)であり、次いで「法定雇用率を達成するため」(80,6%・58社)、「障害者にとって働きやすい場所を確保するため」(66,7%・48社)、「障害者の能力を積極的に生かすため」(48,6%・35社)の順であった。

D. 子会社の近年の景況感は表-8の通りである。

(表-8)

		会社	%
1	良い	3	4.2
2	やや良い	8	11.1
3	普通	45	62.5
4	やや悪い	13	18.1
5	悪い	3	4.2
	合計	72	100.0

平成18年6月時点での景況感については、45社(62,5%)が「普通」と回答しており、「やや悪い」が13社(18,1%)、「やや良い」が8社(11,1%)、「悪い」が3社(4,2%)と続いている。

E. 子会社の今後2～3年の経営見通しについては表-9の通りである。

(表-9)

		会社	%
1	良い	4	5.6
2	やや良い	6	8.3
3	普通	45	62.5
4	やや悪い	14	19.4
5	悪い	2	2.8
6	回答不明・無回答	1	1.4
	合計	72	100.0

「普通」と回答しているところが最も多く45社(62,5%)、次いで「やや悪い」が14社(19,4%)、「やや良い」が6社(8,3%)と続いている。平成18年6月現在の景況感とあまり変わらない結果となっている。

F. 子会社の経営上の課題については表-10の通りである(複数回答)

(表-10)

		会社	%
1	新規事業の展開・開発が課題	41	56.9
2	仕事量の確保の目途に課題	43	59.7
3	1社専門的下請け体質からの脱皮が課題	5	6.9
4	価格競争、納期、品質などにおいて課題	25	34.7
5	障害者の採用拡大が得にくい	20	27.8
6	子会社としての経営成績(利潤の確保)が課題	25	34.7
7	親会社への依存体質が課題	13	18.1
	回答不明・無回答	1	1.4
	合計	173	240.3

現在，子会社の多くが最も抱えている課題としては「仕事量の確保の目途」についての課題であることがわかった（59,％・43社）. 次いで「新規事業の展開・開発」についての課題が41社（56,9％）と多い。「価格競争・納期・品質等」が25社（34,7％）,「子会社としての経営成績」が25社（34,7％）,「親会社への依存体質」が13社（18,1％）となっている。

G．助成金等の利用及び利用している助成金の種類については表-11の通りである(複数回答).
(表-11)

		会社	％
1	障害者作業施設設置等助成金	27	37.5
2	障害者福祉施設設置等助成金	3	4.2
3	重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金	22	30.6
4	障害者介助等助成金	31	43.1
5	職場適応援助者助成金	12	16.7
6	重度障害者等通勤対策助成金	19	26.4
7	障害者能力開発助成金	8	11.1
8	障害者雇用支援センター助成金	2	2.8
9	その他	21	29.2
	合計	145	201.4

子会社で助成金等を活用している割合は70社（97,2％）であり，活用していない子会社は2社（2,8％）であった．最も多く利用されている助成金は「障害者介助等助成金」（43,1％・31社）であり,「障害者作業施設設置等助成金」（37,5％・27社）,「重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金」（30,6％・22社）と続く．以下「重度障害者等通勤対策助成金」（26,4％・19社）,「職場適応援助者助成金」（16,7％・12社）,「障害者能力開発助成金」（11,1％・8社）,等と続く．「その他」（29,2％・21社）の内訳は，特定求職者雇用開発助成金・試行雇用奨励金の利用が最も多く約15社の利用であった．特定求職者雇用開発助成金・定着雇用奨励金、重度障害者特別雇用管理助成金，業務遂行援助者・職業コンサルタント助成金，手話通訳助成金，障害者雇用調整金，等である．

障害者の就労環境

H. 障害者の仕事の内容については表-12 の通りである（複数回答）。

（表-12）

		会社	%
1	事務	37	51.4
2	単純作業	32	44.4
3	印刷	26	36.1
4	プログラミング	16	22.2
5	営業	6	8.3
6	クリーニング、	5	6.9
7	清掃	28	38.9
8	農作業	4	5.6
9	管理人	1	1.4
10	メール（集配・仕分け等）	24	33.3
11	マッサージ、	3	4.2
12	その他	30	41.7
	合計	212	294.4

子会社で障害者が最も多く就いている仕事は「事務」（51,4%・37 社）であり，次いで「単純作業」（44,4%・32 社），「清掃」（38,9%・28 社），「印刷」（36,1%・26 社），「メール集配・仕分け」（33,3%・24 社），「プログラミング」（22,2%・16 社）等となっている。

I. 障害者への就労上の配慮及び配慮の内容については表-13 の通りである。

（表-13）

		会社	%
1	フレックスタイム	8	20.0
2	短時間労働	22	55.0
3	その他	10	25.0
	合計	40	100.0

障害者の就労上の配慮を行っている子会社は 33 社（45,8%），行っていない子会社は 38 社（52,8%），であった（無回答が 1 社・1,4%）。

その内容は「短時間労働」が最も多く（55,0%・22 社），次が「その他」（25,0%・

10 社）であった。「その他」の内訳は「診療にあわせた就業時間」（最も多かった），「休憩時間と就業時間のバランスの配慮」，「ヘルパーの利用」，「短い就業時間と休憩のパッケージ」，「有給休暇の半日制の実施」等である。また「フレックスタイム」を導入しているところは 20,0%（8 社）であった。

J. 障害者にもとめる仕事上の課題があるか否か、及びその内容については表-14 の通りである。
(表-14)

項目	肢体障害者	知的障害者	精神障害者
キャリアアップ・能力開発	35 人 (53,0%)	19 人 (41,3%)	5 人 (29,4%)
職務開発	19 人 (28,8%)	15 人 (32,6%)	6 人 (35,3%)
配置転換への対応	2 人 (3,0%)	5 人 (10,9%)	1 人 (5,9%)
勤務時間や勤務時間帯に関する事柄	2 人 (3,0%)	3 人 (6,5%)	3 人 (17,6%)
賃金に関する事柄	5 人 (7,6%)	4 人 (8,7%)	0 人 (0,0%)
その他	3 人 (4,5%)	0 人 (0,0%)	2 人 (11,8%)
合計	66 人 (100,0%)	46 人 (100,0%)	17 人 (100,0%)

雇用している障害者に就労上、今以上にもとめる事柄を「ある」としたのが 59,7% (43 社), 「ない」としたのが 38,9% (28 社) であった。

『肢体障害者』にたいして今後もとめている事柄としては「キャリアアップ・能力開発」が最も多く 53,0% (35 社), 次いで「職務開発」(28,8% ・ 19 社), 「賃金に関する事柄」(7,6% ・ 5 社) などとなっている。

『知的障害者』にたいしてもとめる事柄は「キャリアアップ・能力開発」が 41,3% (19 社), 「職務開発」(32,6% ・ 15 社), 「配置転換への対応」(10,9% ・ 5 社), 「賃金に関する事柄」(8,7% ・ 4 社) と続く。

『精神障害者』にたいして最も高いのは「職務開発」(35,3% ・ 6 社), 「キャリアアップ・能力開発」(29,4% ・ 5 社), 「勤務時間や勤務時間帯に関する事柄」(17,6% ・ 3 社) の順であった。

障害者を雇用する際の受け入れ体制

K-a. 障害者を雇用する際に行った改善点については表-15 の通りである (複数回答) 。

(表-15)

		会社	%
1	トイレの改造	38	52.8
2	手すりや滑り止め等、廊下や通路に関する改造	38	52.8
3	玄関等の改造 (車椅子のための間口拡張工事等)	27	37.5
4	スロープを設ける (段差の解消)	38	52.8
5	エレベーターの設置	11	15.3
6	洗面台等の改造	28	38.9
7	車椅子用の駐車場等の設置	35	48.6
8	その他	17	23.6
	回答不明・無回答	19	26.4
	合計	251	348.6

最も多く行われている改善は「トイレの改造」(52,8% ・ 38 社) と「手すりや滑り止め等廊下

や通路に関する改造」(52,8%・38社),「段差の解消」(52,8%・38社)であった。次が「車椅子用の駐車場等の設置」(48,6%・35社),「洗面台等の改造」(38,9%・28社)「玄関等の改造」(37,5%・27社)であった。

K-b. 障害者を雇用する際に行った社内教育については表-16の通りである(複数回答)。

(表-16)

		会社	%
1	社会福祉一般の勉強(知識や介助の実技等)	16	22.2
2	雇用する障害者の障害に関する勉強	47	65.3
3	コミュニケーションの勉強	46	63.9
4	助成金等に関する勉強	34	47.2
5	障害者の相談者になるための勉強	40	55.6
6	その他	11	15.3
	回答不明・無回答	1	1.4
	合計	195	270.8

「雇用する障害者の障害に関する勉強」を行った子会社が最も多かった(65,3%・47社)。次が「コミュニケーションの勉強」(63,9%・46社),「障害者の相談者になるための勉強」(55,6%・40社),「助成金等に関する勉強」(47,2%・34社),「社会福祉一般の勉強」(22,2%・16社)の順であった。

L. 障害(者)にたいする社内での理解度については表-17の通りである。

(表-17)

		会社	%
1	おおいに理解している	43	59.7
2	まあまあ理解している	27	37.5
3	どちらとも言えない	0	0.0
4	あまり理解していない	2	2.8
5	理解していない	0	0.0
	合計	72	100.0

「おおいに理解している」が最も多く59,7%(43社),「まあまあ理解している」が37,5%(27社)であった。

M. 障害者が働きやすい環境をつくる上での工夫については表-18の通りである(複数回答)。

(表-18)

		会社	%
1	ジョブコーチの雇用	14	19.4
2	就労時間の工夫	8	11.1
3	障害にあった仕事の発掘	50	69.4

最も多かった答えは「障害にあった仕事の発掘」(69,4%・50社)であった。次が「働く意欲の引き出し」(58,3%・42社),「長く働けるような環境作りの工夫」(48,6%・35社),「家

4	働く意欲の引き出し	42	58.3
5	家族の協力	22	30.6
6	適正な賃金水準の検討	18	25.0
7	継続就労のための工夫	35	48.6
8	その他	7	9.7
	回答不明・無回答	2	2.8
	合計	198	275.0

族の協力」(30,6%・22社),「適正な賃金水準の検討」(25,0%・18社),「ジブコーチの雇用」(19,4%・14社)の順であった。

．考察

上記のアンケートの結果をまとめると次のようになる。

子会社の事業状態及び子会社の特性

- ア．子会社の業種は「サービス業」が最も多く、次いで「製造業」である。
- イ．子会社の資本金は「1000万円以下」と「5000万円以上」が多い。
- ウ．子会社の従業員（正社員）は「11-30人」が最も多い。
- エ．子会社の最近の売り上げは「3-10億円」が最も多い。
- オ．子会社は「株式会社」の形態を持つものが最も多い。
- カ．子会社の設立動機は「企業の社会的責任を果たすため」が最も多く、次いで「法定雇用率を達成するため」であった。
- キ．子会社の平成18年度の景況感は「普通」が最も多い。
- ク．子会社の2-3年後の経営見通しは「普通」が最も多い。
- ケ．子会社が抱える経営上の課題は「仕事量の確保の目途」、次いで「新規事業の展開・開発」であった。
- コ．子会社で最も多く利用されている助成金は「障害者介助等助成金」、次いで「障害者作業施設設置等助成金」である。

障害者の就労環境

- ア．子会社で働く障害者の仕事で最も多いのは「事務」、次いで「単純作業」「清掃」の順であった。
- イ．子会社の「障害者にたいする仕事上の配慮」は約45,8%が行っており、その内容は「短時間労働」が最も多い。
- ウ．障害者にたいし「今以上にまとめる事柄」は、肢体障害者には「キャリアアップ」「能力開発」、知的障害者には「キャリアアップ」「能力開発」、精神障害者には「職務開発」である。

障害者の受け入れ体制

- ア．障害者を雇用するに際し最も多くの子会社で行ったことは「トイレの改造」次いで「手すりや滑り止め等廊下や通路に関する改造」である．
- イ．障害者を雇用するに際し社員には「障害に関する勉強」が最も多く行われている．
- ウ．障害者を雇用することについて社員は「おおいに理解している」子会社が最も多い．
- エ．障害者雇用で必要なことは「障害にあった仕事の発掘」であるとする子会社が最も多い．

本研究が目的とする障害者雇用を促進する上での子会社の経営上の課題は、そのまま民間企業等の障害者雇用推進上の課題に当てはまると筆者は考えている．それは子会社が障害者雇用をすすめる上で課題となる事項は、障害者雇用をおもな目的としない民間企業においても法定雇用率を達成するための課題にならないとは考えにくいからである．

1．子会社の事業状態と子会社の特性

今回の調査では「サービス業」「製造業」「その他」の順で子会社の多い業種が把握できた(表-2)．子会社の業種には親会社の業種も大きく影響しており、回答を寄せた子会社の親会社では「製造業」が最も多く(40社・55.6%)、「サービス業」は12社(16.7%)あった．これらの業種では障害者雇用にたいする前向きな姿勢が読み取れる．しかしまだ子会社の職種はかなり限定されていることもわかった〔課題〕．

障害者が働こうとしている職場あるいは現在働いている職場の事業状態は、障害者の就業を考える場合、無視できない点である．

まず子会社の資本金を見ると「1000万以下と5000万以上」が最も多く、直近の売り上げでは「3-10億円」、会社形態も「株式会社」の形態が最も多い．また景況感や将来への経営見通しは「普通」という回答が多くあった．こうした子会社では経営上の不安材料は少ないと思われる．従業員(正社員)は「11-30人」のところが多数．子会社における障害者の割合については、子会社の設立要件として、a.5人以上の障害者の雇用、b.全従業員の20%以上の障害者の割合、という基準がある⁽³⁾．この基準は確かに以前よりも緩和された内容であり、子会社を設立しやすい状況にはなったものの、就労を希望する障害者側からみるとむしろ機会が狭まってしまったとも考えられよう〔課題〕．

障害者が就労する場合、特に子会社への就労を検討する際の選定材料は、こうした事業状態や具体的な就労環境がひとつの判断材料になる．これは民間企業への就労の場合も同様であるが、民間企業の場合こうした判断資料はかなり整備されている⁽⁴⁾．しかし子会社においてはまだまだ十分とはいえない〔課題〕．

またアンケートからもわかるように、子会社の設立動機は「社会的使命の達成」や「法定雇用率の達成」「障害者にとって働きやすい場所を提供する」が順を追っており、子会社としては明確である．しかし子会社の経営上の課題を見ると子会社としての特性は出ていない⁽⁵⁾．

つまりアンケートからもわかるように「仕事量の確保の目途」や「新規事業の展開・開発」「価格競争、納期、品質」「子会社としての経営成績」といった経営課題は、ある意味では親会社の下請的性格を持った子会社として、また民間企業としての一般的な課題として捉えることができる。実際、子会社が親会社から受注している仕事の比率を見ると「75-99%」が最も多く（51.4%）、次いで「100%」（25.0%）であった⁽⁶⁾。

また子会社で利用されている助成金については、ほとんどのところで活用されていた（97.2%）が、2社（2.8%）が活用していなかった。障害者雇用を促進する上でのこうした社会資源の活用は積極的に推し進められることが望ましい。

2. 障害者の就労環境

障害者にとっての職場環境は、障害という特性を踏まえられた職場かどうかという点で、仕事の達成度や継続就労感等に大きく影響を及ぼす要因となる。障害者向けの職場環境の整備は、子会社を含め障害者雇用を進める多くの民間企業には重要な課題である。

アンケートでは、障害者が実際に就いている仕事の内容で最も多いのが「事務」「単純作業」「清掃」「印刷」「メールの集配・仕分け等」の順であった。こうした仕事が民間企業のなかでどの程度の位置づけにあるかは明確ではないが、大切なことはこれらの仕事が障害者の意思にかなったものになっているか、という点である。子会社が障害者の仕事上の配慮を行っている割合は約45.8%であった。仕事上の配慮と実際に就いている仕事の内容との関係で見ると、「事務」では54.5%の割合で仕事上の配慮が行われ、「単純作業」では42.4%、「清掃」では36.4%、「印刷」では36.4%、「メールの集配・仕分け等」では33.3%であった。仕事上の配慮の結果、障害者がこうした仕事に就いているという理解もできないことはない。しかし、仕事の内容の割合はあまりにも偏っている〔課題〕。

また障害種別に障害者に今以上に求めめる事柄では、肢体・知的障害者ではともに「キャリアアップ」「能力開発」であり、精神障害者では「職務開発」であった。キャリアアップや能力開発、職務開発等の項目は、就労者が障害を負っているか否かを前提とはしない事項であり、雇用者側から見た能力判定基準であると考えられる。もちろん仕事をしている以上、一般的に能力の開発・向上、キャリアの蓄積等がもとめられるのは言うまでもないが、障害者雇用の促進という点で考えると、障害という特性を考慮したより幅のある要望項目あるいは能力判定基準を期待したい〔課題〕。

3. 障害者の受け入れ体制

障害者の受け入れ環境の整備は、子会社に特有の課題ではなく民間企業においても障害者を雇用する際の労働環境の充実という点で重要な点である。例えば「トイレの改造」や車椅子使用者のために「手すりや滑り止め等廊下や通路に関する改造」を行うことは、障害者にとって働きやすい環境を確保するためには必須事項である。

前記した障害者を多く雇用している職種別に見ると、こうした対応は「トイレの改造」では製造業で最も行われており（39,5%）次いでサービス業（34,2%）、また「手すりや滑り止め等廊下や通路に関する改造」は製造業では44,7%と最も高く、次いでサービス業（28,9%）であった。多くの障害者を雇用している業種ほどこうした環境は整っていると思われる。

また障害者を雇用する子会社側での社員にたいする教育や理解の度合いについては、障害者を雇用することにたいし「おおいに理解」されている割合が最も高く（59,7%）、また雇用する障害者の「障害に関する勉強」（65,3%）や「コミュニケーションの勉強」（63,9%）も良く行われている。こうした傾向は障害者の高い雇用率を示す製造業やサービス業においても高かった⁽⁷⁾。

障害者を雇用し必要と考えられる事柄としては「障害にあった仕事の発掘」（69,4%）、「働く意欲の引き出し」（58,3%）、「長く働けるような環境作りの工夫」（48,6%）等が多い回答であった。本稿における子会社あるいは障害者を雇用する企業における経営上の課題は、障害という特性を持った社員を雇用する上での雇用者側の経営上の課題であり、「障害にあった仕事の発掘」や「長く働けるような環境作りの工夫」等が重要な点になる。こうした課題を克服し、障害者が働きやすい環境をいかに整備するか、あるいはそのための努力をいかに惜しまず続けていくかが子会社等に向けられた課題になろう。

こうしたことのために子会社あるいは民間企業は、安定した事業経営状況の確保や経営状態の客観化、障害者の働ける業種の拡大、雇用者数の拡大、障害者の意思にかなった職種の実現等へ向けた努力がもとめられる。

・まとめとこれからの課題

今回の考察は、アンケートを基に子会社の事業状況と子会社の特性、障害者の就労環境、障害者の受け入れ体制等の点から行った。特に本稿の主目的である障害者雇用へ向けた経営上の課題については、障害という特性に見合った仕事の発掘や職種や業種の拡大、ハード・ソフト面での環境の整備等が重要であることについて考えた。そしてそのなかで新たに考察されなければならない課題として、障害者が就労する子会社の職種の狭さ、子会社における障害者採用枠の拡大へ向けた検討、子会社情報の拡大、障害者が就いている業種の検討（障害者の意思にかなった仕事の拡大）、障害者の能力を判定する基準の検討、等があった。しかし、これらの課題は今後の考察を待ちたい。

今回の研究は、平成17年の障害者自立支援法（以下、「自立支援法」と言う）成立を社会的な背景として行われた。この法律が障害者分野において重要な意味を持っていることは言うまでもないが、特に障害者の就労支援の環境を大きく変えることになったという点では意義ある一歩である。

子会社は障害者の就労の場であり、今日までに果たしてきた役割は多大なものがある。自立支援法成立を受けて子会社の一層の設立や役割への期待が高まることは必至である。実際、

平成 18 年度以降からマスコミ等の報道を通して子会社にたいし強い関心が向けられ始めている。厚労省では平成 20 年までに全体の半数以上の企業が法定雇用率を達成するよう指導を強化している。こうした動向を踏まえより踏み込んだ障害者雇用の研究が行われていかなければならない。

【註】

- (1) 平成 17 年度における障害者の職業紹介状況によると(平成 18 年 5 月 16 日の厚労省発表)、障害者の就職件数は対前年度比 8.4% 増の 38,882 件で過去最高の値を示し、新規求職申し込み件数は対前年度比 4.8% 増の 97,626 件で過去最高であった。特に知的障害者の就職件数が初めて年間一万件を超えている。職業別の就職状況では、生産工程・労務の職業が最も多いが、専門的・技術的職業、サービス業の伸びが著しい。
- (2) 例えば障害者雇用に向けては、職業能力開発校や職業訓練校、雇用情報センター、養護学校、就労支援機関、障害者職業センター、あるいは就労センターや作業所等では、職業訓練や技能、資格等、就労に必要と考えられる様々な支援を通して、雇用する側の一定の採用基準にまで届かせることのみが強調・実施され、雇用する側の施策や工夫等はあまりもとめられてこなかった傾向にあったのではないだろうか。
- (3) 「障害者の雇用の促進等に関する法律第 44 条第 1 項第 2 号の厚生労働大臣が定める数及び率」(昭和 63 年 4 月 1 日・労働省告示第 29 号)に規定。
- (4) 新卒対象者向けのリクルート紙や会社情報誌等が書店やメール等から閲覧・入手できる。
- (5) ここで言う経営上課題は、本稿の副題である「障害者雇用へ向けた経営上の課題」とは趣旨を異にしている。本稿の経営上の課題とは、障害者を雇用する上で整備しておかなければならない雇用者側の経営姿勢や雇用環境へ向けた取組のことを指し、企業を経営していく上での課題ではない。
- (6) 子会社設立の要件として親会社との事業上の緊密な人間関係がもとめられている(「障害者の雇用の促進等に関する法律第 44 条」)。具体的には親会社から常時相当量の受注を受けていることなどがある。
- (7) 法定雇用率(以下、「雇用率」と言う)と施設等の改善内容を見ると、例えば「トイレの改造」では雇用率「1.8%-2.0% 未満」(47.4%)のところが最も高い割合で行っており、次いで「2.2% 以上」(21.1%)であった。また「手すりや滑り止め等廊下や通路に関する改造」では雇用率「1.8%-2.0% 未満」(50.0%)が最も高く、次いで「2.2% 以上」(23.7%)であった。

【文献】

日本経営者団体連盟(1998)『特例子会社の経営に関するアンケート調査(結果報告)』日経連・障害者雇用相談室